



Guia do Formador

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Este projeto foi financiado com o apoio da Comissão Europeia. Esta publicação reflete apenas as opiniões do autor, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Utilizar o Guia do Formador ASES

O Guia do Formador ASES foi concebido especificamente para apoiar e simplificar a aplicação do Currículo do Ensino Profissional desenvolvido no contexto do projeto ASES. O Currículo é constituído por um curso de 3 dias, num total de 18 horas de formação.

Slide 1: Introdução

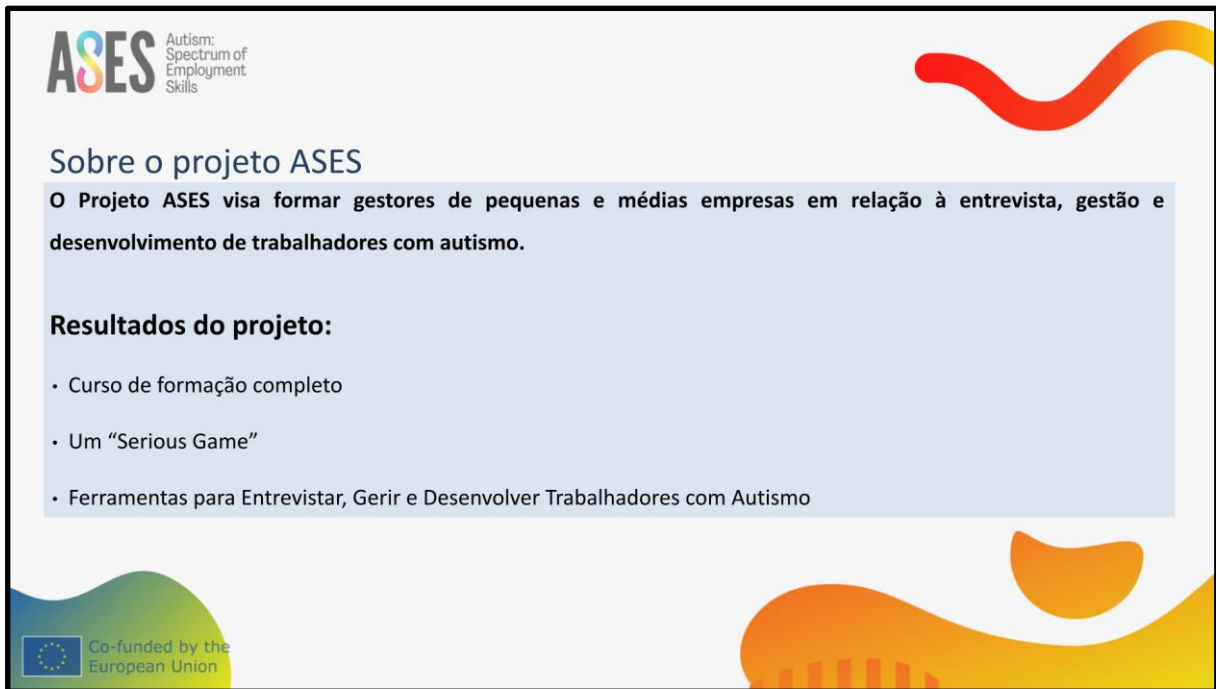


Notas do Formador:

Apresente-se e dedique algum tempo para apresentar aos formandos o curso de formação ASES. Descreva os objetivos de aprendizagem do curso, bem como o Módulo 3. Explique aos formandos que, através deste módulo, eles serão instruídos sobre:

1. A definição de um ambiente de trabalho *Autism-Friendly* (“amigável”)
2. Desenvolver competências de gestão de equipas em locais de trabalho inclusivos
3. Avaliar e adaptar o ambiente de trabalho de uma PME para ser um contexto favorável ao autismo

Sugestão: Dar aos formandos a oportunidade de se apresentarem e perguntar sobre as suas expectativas.



ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Sobre o projeto ASES

O Projeto ASES visa formar gestores de pequenas e médias empresas em relação à entrevista, gestão e desenvolvimento de trabalhadores com autismo.

Resultados do projeto:

- Curso de formação completo
- Um “Serious Game”
- Ferramentas para Entrevistar, Gerir e Desenvolver Trabalhadores com Autismo

Co-funded by the
European Union

Notas do Formador (Opcional):

Descrever o conceito do projeto ASES e descrever os resultados do projeto:

1. **Curso de Formação ASES:** O Curso de Formação ASES tem como objetivo o desenvolvimento de aptidões, conhecimentos e competências para gestores de PMEs, a fim de os ajudar a apoiar um trabalhador com autismo ao longo de todo o ciclo de emprego.
2. **Serious Game ASES:** O *Serious Game* ASES atuará como Ferramenta de Aprendizagem para Gestores de PMEs. Desafiara os jogadores a passar por cenários simulados de entrevistas com candidatos autistas.
3. **Toolkit do ASES:** O Toolkit fornecerá aos gestores de PMEs um conjunto de ferramentas úteis que os ajudarão a planear e implementar o seguinte:
 - Avaliar o ambiente de trabalho e garantir que é *autism-friendly* ("amigável")
 - Efetuar avaliações de desempenho do trabalhador com autismo
 - Permitir que o trabalhador com autismo se monitorize a si próprio
 - Entrevistas com candidatos autistas



ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Objetivo do Módulo

O Módulo 4 tem como objetivo instruir os formandos sobre o conceito de Emprego Apoiado e a utilização de diferentes recursos para apoiar, ao longo do Ciclo de Emprego, o Trabalhador com Autismo.

Resultados da Aprendizagem

1. Aprender sobre o processo de avaliação de desempenho do trabalhador com autismo e estabelecer objetivos SMART
2. Saber mais sobre o acompanhamento na progressão de carreira e o fornecimento de *feedback*
3. Conhecer os princípios do Emprego Apoiado e a sua aplicação

 Co-funded by the
European Union

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Notas do Formador: Descrever os objetivos e os resultados de aprendizagem do Módulo 4.

O Módulo 4 tem como objetivo instruir os gestores de PME e ajudá-los a desenvolver as competências necessárias para apoiar o Desenvolvimento da Carreira, o Bem-estar e a Retenção do Trabalhador Autista.

O Módulo 4 tem como objetivo:

1. Instruir os formandos sobre os Recursos Disponíveis que podem utilizar para Apoiar Trabalhadores com Autismo
2. Instruir os formandos sobre como Utilizar os Recursos Disponíveis para Apoiar e Reter Trabalhadores com Autismo
3. Instruir os formandos para a compreensão dos conceitos de Coaching e Mentoring no Contexto de Apoio a Trabalhadores com Autismo
4. Instruir os formandos sobre a Avaliação de Desempenho dos Trabalhadores com Autismo

Através do Módulo 4, os formandos irão aprender sobre como:

1. Realizar sessões de avaliação de desempenho usando as ferramentas do projeto ASES.
2. Apoiar os trabalhadores com autismo no estabelecimento de objetivos de tipo SMART (Específicas, Mensuráveis, Alcançáveis, Realistas e Temporizadas).
3. Apoiar trabalhadores com autismo, identificando as suas lacunas de competências.
4. Apoiar os trabalhadores com autismo com feedback construtivo.
5. Monitorizar a progressão na carreira dos trabalhadores com autismo.
6. Aplicar os princípios do emprego apoiado.

Slide 4: Conteúdo do módulo

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Conteúdo do Módulo:

- Emprego Apoiado e Competitivo e os seus princípios
- Recursos de Apoio
- Utilização de ferramentas
- Avaliação de desempenho do trabalhador com autismo
- Boas Práticas

Co-funded by the
European Union

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Notas do formador: Discutir os conteúdos do Módulo 4 e explicar o que se vai seguir na apresentação.

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

**O Conceito de
Emprego Apoiado**

O conceito de "emprego apoiado" refere-se à ajuda prestada a pessoas com deficiências mentais ou físicas com o objetivo de procurar emprego e conseguir um emprego competitivo, enquanto recebem apoio e acompanhamento em simultâneo.

Frederick & VanderWeele, 2019

Co-funded by the
European Union

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Notas do formador: Descrever o conceito de Emprego Apoiado.

O conceito de "Emprego Apoiado" refere-se à ajuda prestada a pessoas com deficiência intelectual ou física com o objetivo de procurar emprego e conseguir um emprego competitivo, enquanto recebem apoio e acompanhamento em simultâneo. No contexto do Emprego Apoiado, os trabalhadores com deficiência são apoiados ao longo de todo o ciclo de emprego para assegurar acomodações, benefícios, socialização e acesso a oportunidades de progressão de carreira.

Sugestões:

- 1. Pergunte aos formandos se já ouviram falar deste conceito**
- 2. Pergunte aos formandos se as suas organizações implementam o modelo de Emprego Apoiado**
- 3. Se um ou mais formandos responderem positivamente à questão anterior, pergunte-lhes se identificaram alguns desafios ou benefícios na implementação deste modelo.**
- 4. Se nenhum dos formandos responder positivamente à questão anterior, pergunte-lhes o que consideram como obstáculos críticos à implementação do modelo.**

Slide 6: Os Benefícios do Emprego Apoiado

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Os Benefícios do Emprego Apoiado

- Autossuficiência
- Inclusão
- Desenvolvimento dos pontos fortes individuais
- Desenvolvimento de competências sociais
- Neurodiversidade
- Igualdade de oportunidades de progressão na carreira



Co-funded by the
European Union

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Notas do Formador: Descreva os Benefícios do Emprego de Apoio.

Garantir um emprego a longo prazo pode trazer grandes benefícios para o bem-estar de todas as pessoas, especialmente de pessoas com deficiência, incluindo Autismo. Especificamente, o Emprego Apoiado pode beneficiar os trabalhadores com autismo das seguintes formas:

- Acesso a serviços e acomodações de qualidade (autossuficiência)
- Menos propensão para o isolamento ao mesmo tempo que estabelece relações sociais mais saudáveis
- Identificação de Pontos Fortes individuais ou, por outras palavras, de traços preferenciais que podem contribuir para um desempenho mais elevado quando as pessoas com autismo são designadas para funções adequadas
- Contribuição para combater ideias preconcebidas e erradas sobre o autismo; Da **"deficiência"** à **"vantagem competitiva"**
- Desenvolvimento de Competências Sociais, como o trabalho de equipa e a comunicação
- Promoção da neurodiversidade e da inclusão não só para as pessoas com autismo, assim como para outras deficiências
- Aumento das oportunidades de progressão de carreira, tais como formação adaptada e personalizada relacionada com competências específicas do trabalho e outras *soft skills*

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

***Os Princípios do
Emprego Apoiado***



Co-funded by the
European Union

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Notas do formador: Explique que, ao adotar os 7 Princípios do Emprego Apoiado, os empregadores e gestores podem assegurar que as suas organizações:

- São atractivas para Candidatos Autistas que desejam a garantia de um emprego a longo prazo
- São socialmente sustentáveis, contribuindo para o bem-estar de grupos desfavorecidos, bem como das suas comunidades locais em geral
- Permitem o desenvolvimento profissional de Trabalhadores Autistas e melhoram o seu bem-estar no local de trabalho
- Promovem uma Cultura de Apoio na qual os gestores podem agir como *coaches* ou mentores junto dos trabalhadores autistas.

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Princípio 1: Exclusão Zero



Co-funded by the
European Union

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Notas do formador: Explique que o emprego apoiado requer a implementação de uma Política de "Exclusão Zero" que determina que todos os trabalhadores devem beneficiar de apoio durante o seu emprego, independentemente de experiências de trabalho anteriores, doenças e deficiências mentais/intelectuais ou físicas ou quaisquer outros desafios ou dificuldades pessoais.

Slide 9: Princípio 2: Emprego e tratamento/acompanhamento integrados

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

**Princípio 2: Emprego e
tratamento/acompanhamento
integrados**



Co-funded by the
European Union

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Notas do formador: Explique que os gestores/empregadores devem, no mínimo, estar informados sobre quaisquer apoios e acompanhamentos que os trabalhadores com autismo estejam a receber.

Desta forma, poderão compreender melhor os desafios, as dificuldades e os possíveis efeitos secundários que os seus trabalhadores possam estar a experienciar e, consequentemente, estarão melhor preparados para prestar apoio.

Slide 10: Princípio 3: Emprego Competitivo

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Princípio 3: Emprego competitivo



Co-funded by the
European Union

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Notas do formador: Explique o conceito de “Emprego Competitivo”. Este conceito refere-se à ideia de que todas as oportunidades de emprego devem estar acessíveis a todos os membros da comunidade sem exceções.

Ao manter um mercado de trabalho "competitivo", os empregadores e gestores podem contribuir significativamente para a redução da discriminação das populações desfavorecidas e combater os estigmas que ainda existem contra estas, bem como melhorar o seu bem-estar e a estabilidade assim como das comunidades em geral.

Slide 11: Princípio 4: Procura Rápida de Emprego e Desenvolvimento Sistemático de Emprego



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Princípio 4: Procura rápida de emprego e desenvolvimento sistemático de emprego



Co-funded by the European Union

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Notas do formador: Existem inúmeras organizações internacionais que se especializam na:

- Procura de emprego; Emprego.
- Preparação e apoio a pessoas com deficiência e necessidades especiais de emprego, incluindo o autismo.

Os empregadores e gestores podem trabalhar em conjunto com essas organizações para encontrar candidatos que satisfaçam os requisitos do trabalho/função, ou consultar essas organizações para obter apoio sobre como empregar e gerir pessoas com autismo a longo prazo.

Slide 12: Princípio 5: Manutenção de um apoio consistente a longo prazo

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Princípio 5: Manutenção de um apoio consistente a longo prazo



Co-funded by the
European Union

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Notas do formador: Empregadores e gestores podem desempenhar um papel importante no desenvolvimento profissional dos trabalhadores com deficiência e - neste caso – com autismo. O apoio a longo prazo pode ser na forma de *coaching* ou mentoria, manutenção de um ambiente de trabalho *autism-friendly*, *team building*, promoção de relações com os pares, colegas de trabalho, entre outros.

Um bom sistema de apoio no local de trabalho pode ter impacto no desempenho e no desenvolvimento dos trabalhadores com autismo num contexto profissional, e no contexto pessoal, promovendo a independência, desenvolvendo os pontos fortes individuais e facilitando um sentimento de segurança e de pertença.

Slide 13: Princípio 6: Abraçar o Individualismo

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Princípio 6: Abraçar o Individualismo



Notas do formador: Os empregadores e gestores devem cooperar com os prestadores de apoio ao emprego a fim de apelar às personalidades, habilidades, competências e interesses dos candidatos com autismo.

Ao empregar a “pessoa certa para o trabalho”, a satisfação e a retenção dos trabalhadores aumentam significativamente, o desempenho é reforçado e o desenvolvimento é acelerado exponencialmente.

Sugestão:

Explique que, para acelerar o processo de identificação dos pontos fortes e de outras características preferenciais dos candidatos autistas, os gestores/empregadores das PME's podem utilizar as ferramentas ASES disponíveis descritas no Módulo 4 e no Módulo 6.

Slide 14: Princípio 7: Disponibilização de Benefícios e Salários Justos

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Princípio 7: Disponibilização de benefícios e salários justos



Co-funded by the
European Union

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Notas do formador: Durante o processo de recrutamento, os empregadores e gestores devem disponibilizar aos trabalhadores autistas planos de benefícios, esquemas salariais, seguros e outros subsídios específicos da organização de uma forma clara e transparente. Desta forma, os candidatos ou trabalhadores serão tratados de forma justa e igual, e estarão em posição de tomar decisões informadas sobre a sua carreira e planos de vida.

Além disso, um esquema justo de benefícios e salários pode incentivar os trabalhadores a envolverem-se mais na empresa e nos seus empregos, levando a um desempenho mais elevado.

Slide 15 e 16: Recursos: Gestão de RH, Coaching e Mentoria

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

***Recursos: Gestão de RH,
Coaching e Mentoria***



Co-funded by the
European Union

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Coaching

“O que é o Coaching?”

Um processo no qual uma pessoa com experiência num determinado domínio apoia um “aprendiz” nos seus esforços para atingir objetivos pessoais e profissionais.



Co-funded by the
European Union

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Notas do Formador: Descrever a definição de Coaching.

O termo “*coaching*” refere-se a um processo – ou melhor, a uma experiência – no contexto em que uma pessoa com experiência numa determinada área apoia um formando nos seus esforços para alcançar objetivos pessoais e profissionais.

O *coaching* pode trazer muitos benefícios ao desempenho, desenvolvimento pessoal e profissional, bem como para as relações interpessoais de um trabalhador/aprendiz. Esses benefícios são:

- Aumento da satisfação no trabalho;
- Relações interpessoais reforçadas com pares, colegas e superiores;
- Aumento Melhoria do desempenho a curto e a longo prazo;
- Aumento da autoconfiança
- Aumento da auto-observação e da autoconsciência;
- Adoção de práticas que permitem uma revisão consistente dos objetivos pessoais e profissionais;
- Progressão acelerada na carreira através de um maior conhecimento sobre uma determinada área e motivação para se destacar nessa área.

Sugestões:

1. Pergunte aos formandos se já tiveram alguma experiência de *coaching* no seu programa de formação profissional contínua.
2. Pergunte aos formandos se já estiveram envolvidos num processo de *coaching* onde orientaram outras pessoas e o que pensam sobre essa experiência.

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Mentoria

“O que é a Mentoria?”

Mentoria é uma relação entre duas pessoas que formam uma parceria com o objetivo de desenvolvimento profissional e/ou pessoal.

Co-funded by the
European Union

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Notas do formador: Explique a definição de Mentoria.

Mentoria é uma relação entre duas pessoas (um mentor e um mentorando), que formam uma parceria com o objetivo de desenvolvimento profissional e/ou pessoal. O mentor é um indivíduo experiente que partilha conhecimento, experiência e aconselha o mentorando ao longo das sessões de mentoria. Os mentores apoiam e incentivam os seus mentorandos, dando-lhes sugestões e conhecimentos para que estes possam melhorar os seus conhecimentos, aptidões e competências e, desse modo, serem mais capazes de progredir na sua carreira.

O companheirismo que se constrói ao longo do tempo nesta relação de mentoria pode ter um impacto significativo a longo prazo no desempenho e bem-estar dos mentorandos com autismo, uma vez que as suas aptidões, conhecimentos, competências, confiança e motivação são constantemente melhorados.

Sugestões:

1. Pergunte aos formandos se já tiveram alguma experiência de mentoria no seu programa de formação profissional contínua enquanto jovens funcionários.
2. Pergunte aos formandos se já foram mentores de outros no passado e o que pensam sobre a experiência.

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Coaching & Mentoria: Diferenças

Coaching e Mentoria são diferentes em termos de:

- Duração
- Objetivos específicos
- Dinâmica de relacionamento entre os participantes
- Experiência dos participantes

Co-funded by the
European Union

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Notas do Formador: Explique as diferenças entre *Coaching* e Mentoria.

a) *Coaching*:

1. O *Coaching* é normalmente um processo de curto duração, durando apenas alguns meses;
2. O *Coaching* está centrado na melhoria do desempenho profissional, através do desenvolvimento de recursos intangíveis, tais como aptidões, competências e conhecimentos;
3. O *Coaching* tem normalmente como objetivo o desenvolvimento de Competências Específicas e pode ser realizado tanto com Profissionais Juniores como com Profissionais Experientes.

b) Mentoria:

1. A Mentoria é um processo de longa duração, que pode durar vários anos ou mesmo ser uma relação para toda a vida;
2. A Mentoria é uma relação mais pessoal e direta;
3. A Mentoria tem como objetivo o crescimento profissional e pessoal, os objectivos são definidos com a contribuição dos mentorandos e, normalmente, começa como um apoio ao desenvolvimento do pessoal júnior.

Slide 19: As competências dos *Coaches* e Mentores

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

As competências dos Coaches e Mentores

- Escuta Ativa
- Comunicação
- Inteligência Emocional
- Excelente conhecimento do seu setor/área de atuação



Co-funded by the
European Union

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Notas do Formador: Descrever as Competências Principais de *Coaches* e Mentores.

A) Escuta ativa. Ao dominar as competências de escuta ativa, os *coaches* conseguem dar toda a atenção à pessoa com quem interagem sem se distraírem. Para além disso, a escuta ativa refere-se também à consciência da linguagem corporal e ao alinhamento da linguagem corporal de forma a fazer correspondência entre o que está a ser dito e como.

B) Competências de comunicação. Os formandos dependem dos seus *coaches* ao estes partilharem a sua experiência e lhes darem orientação nos desafios da sua carreira, pelo que a clareza da comunicação garante que não haja mal-entendidos ou confusões que possam impedir o progresso dos formandos.

C) Inteligência Emocional. As competências de inteligência emocional referem-se à capacidade de alguém reconhecer as suas próprias emoções e compreender como o seu comportamento, escolhas, ações e reações afetam outras pessoas direta ou indiretamente. Os 5 elementos da Inteligência Emocional (Mindtools, 2018) são os seguintes:

- Autoconhecimento.**
- Autorregulação.**
- Motivação.**
- Empatia**
- Competências Sociais.**

Slide 20: Apoiar o Trabalhador com Autismo: Ferramentas de RH

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Apoiar o Trabalhador com Autismo: Ferramentas de RH

Ferramentas/Recursos ASES (Módulo 6):

- Ferramenta ASES de autoavaliação para os trabalhadores
- Ferramenta ASES de monitorização/avaliação de desempenho dos trabalhadores
- Ferramenta ASES para a entrevista
- Ferramenta ASES para avaliação do ambiente de trabalho

Co-funded by the
European Union

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Notas do Formador: Descreva o conjunto de Ferramentas ASES, encontrado no Módulo 6:

- Ferramenta ASES de Autoavaliação dos Trabalhadores;
- Ferramenta ASES de Avaliação de Desempenho e Monitorização dos Trabalhadores;
- Ferramenta ASES para a Entrevista;
- Ferramenta ASES para Avaliação do Ambiente de Trabalho.

Sugestões:

1. Pode utilizar exemplos do Módulo 6.
2. Imprima alguns exemplos e partilhe-os com os formandos juntamente com os folhetos.

Slide 21: Apoiar o Trabalhador com Autismo: Ferramentas de RH

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Apoiar o Trabalhador com Autismo: Ferramentas de RH

Outras Ferramentas/Recursos:

- Acordo de Mentoria/Ferramenta de Contrato
- Objetivos SMART
- Mapeamento de competências



Co-funded by the
European Union

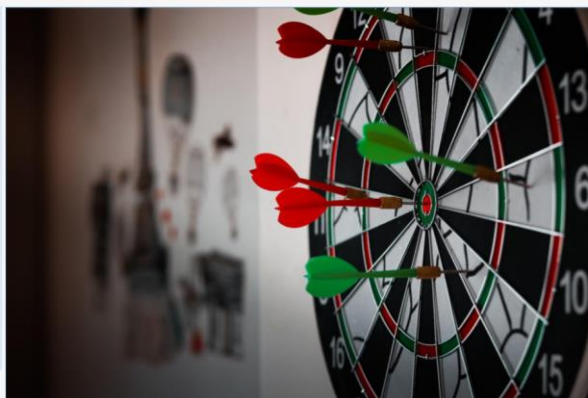
Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Slide 22: Objetivos SMART

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Objetivos SMART

- Específico (*Specific*)
- Mensurável (*Measurable*)
- Alcançável (*Achievable*)
- Realista (*Realistic*)
- Temporal (*Timely*)



Co-funded by the
European Union

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Slide 23: Mapa de Competências

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Premir para sair do ecrã inteiro

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Mapa de Competências

Em falta Competência

Co-funded by the European Union

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Notas do formador: Descreva os seguintes Recursos:

a) Ferramenta de Acordo/Contrato de Mentoria

O Acordo de Mentoria (ou Contrato de Mentoria) é o primeiro passo para uma relação de mentoria bem-sucedida entre mentores e os seus mentorandos. Há alguns pontos gerais fundamentais que devem ser incluídos no Acordo:

- **Elaboração do contexto geral e objetivo do Acordo de Mentoria**
- **Identificação e Descrição da Mentoria, Objetivos Pessoais e Profissionais**
- **Informação sobre a Sessão e Duração da Relação de Mentoria a Longo Prazo**
- **Resolução de Conflitos e Acordo de Cessação do Relacionamento de Mentoria**
- **Confidencialidade**

Existem inúmeros modelos *online* gratuitos que podem ser usados para a elaboração de Acordos de Mentoria. Um excelente modelo pode ser encontrado no website oficial do Projeto Erasmus+ PROCARE em **www.procareproject.eu**.

b) Atividade: Estabelecer Objetivos de Carreira SMART

Os trabalhadores com autismo devem, se precisarem, ter apoio na definição de objetivos de carreira.

Os supervisores podem ajudar os seus trabalhadores com autismo a definir objetivos de carreira

SMART. O termo "Objetivos SMART" refere-se a Objetivos de Carreira que são:

- **Específico (Specific)**
- **Mensurável (Measurable)**
- **Alcançável (Achievable)**
- **Realista (Realistic)**
- **Temporal (Timely)**

Os objetivos SMART podem ser definidos nos sistemas de apoio ao pessoal com autismo e monitorizados/revistos no âmbito das avaliações de desempenho/satisfação profissional.

c) Atividade 3: Mapa de Competências

A atividade de Mapeamento de Competências pode ser implementada durante as fases iniciais de emprego dos trabalhadores com autismo podendo o processo ser feito em intervalos específicos ao longo do seu curso. Esta atividade pretende identificar e avaliar as lacunas em termos de aptidões, atributos e competências do trabalhador para que os supervisores e o trabalhador possam dar prioridade a ações para as desenvolver. Ao visualizar e articular os pontos fortes e fracos das suas capacidades, conhecimentos e competências, os trabalhadores com autismo tornar-se-ão mais conscientes de como devem dar prioridade às suas ações para o seu desenvolvimento profissional e pessoal.

Como implementar o Exercício de Mapeamento de Competências

- **Passo 1:** Crie um Mapa de Competências como se mostra na imagem a seguir.
- **Passo 2:** Os trabalhadores com autismo devem ser incentivados a escrever todas as aptidões e competências que possuem por ordem hierárquica, começando pelas que têm e passando para aquelas que acreditam que lhes faltam. Em seguida, devem analisar as suas *soft skills* e *hard skills* (competências técnicas específicas) para explicar porque são necessárias e como contribuem para o seu trabalho. Os supervisores devem ajudá-los a identificar o maior número possível de competências.

- **Passo 3:** Os trabalhadores com autismo devem ser orientados através de um processo de conceção de um plano de ação para melhorar as suas competências, ou adquirir novas de acordo com o Mapa de Competências. Além disso, devem ser incentivados a pensar nas oportunidades disponíveis, como a formação e a melhoria no relacionamento com os pares e colegas.

Slide 24: Avaliação de Desempenho do Trabalhador com Autismo: Boas Práticas



ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

**Avaliação de desempenho do
Trabalhador com Autismo**

Boas Práticas

- Avaliação do período Experimental
- Gestão de desempenho a longo prazo
- *Mindfulness (plena consciência)* ao lidar com um fraco desempenho

Co-funded by the
European Union

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Notas do formador: Elabore três boas práticas que os gestores das PME's podem implementar para monitorizar eficazmente o progresso, avaliar o desempenho e dar feedback ao pessoal com autismo.

Boa Prática 1: Tirar o máximo partido de um Período Experimental

Os empregadores devem explicar aos candidatos o objetivo do período experimental e descrever o processo de avaliação de desempenho. A avaliação da adequação ao posto de trabalho começa logo na primeira entrevista e prossegue ao longo de um período experimental (normalmente de três a seis meses), durante o qual são avaliadas as aptidões, competências, conhecimentos e necessidades de formação. Durante o período experimental, os gestores devem monitorizar o progresso e o desempenho dos trabalhadores com autismo, fornecer feedback regular e construtivo e satisfazer as necessidades de formação do trabalhador através de *coaching* e/ou mentoria.

Boa Prática 2: Implementar Procedimentos de Gestão de Desempenho a Longo Prazo

Os gestores podem avaliar o progresso dos trabalhadores agendando Sessões de “Revisão” num formato individual ou até mesmo em grupo. A frequência das Sessões de Avaliação de Desempenho pode ser acordada entre Gestores e Trabalhadores, embora normalmente as diferentes organizações tenham as suas próprias políticas de gestão com parâmetros predefinidos.

As sessões de Avaliação de Desempenho podem ser estruturadas pelos Gestores de diferentes formas, de acordo com as necessidades dos trabalhadores e objetivos de cada sessão. Durante estas sessões é possível:

- Debater sobre situações do dia-a-dia, desafios, destaques, conflitos, experiências positivas, inspirações, etc.
- Fornecer Feedback. Os gestores podem utilizar as Sessões de Avaliação de Desempenho para fornecer feedback construtivo, elogiando o bom desempenho, ou discutir as áreas de melhoria no caso de desempenho insuficiente.
- Discutir sobre os aspetos sociais do trabalho e relacionamentos com colegas.
- Receber e discutir o feedback dos trabalhadores relativamente à satisfação e preocupações no trabalho.

Boa Prática 3: Estar atento à forma de lidar com um fraco desempenho

Desempenhos fracos durante todo o ciclo de emprego é uma possibilidade é uma possibilidade a que todos os trabalhadores podem estar sujeitos por diversas razões. E este é especialmente o caso dos trabalhadores com autismo, porque:

- são muitas vezes desafiados a ter um desempenho de acordo com padrões esperados num ambiente que pode não lhes permitir necessariamente fazê-lo.
- Podem não conhecer plenamente as suas responsabilidades.
- Podem estar a enfrentar dificuldades de comunicação.
- Podem não estar motivados.

Existem algumas formas de reduzir este risco e lidar com um fraco desempenho, tais como:

- Os Gestores/Empregadores devem avaliar o ambiente de trabalho e implementar ajustes razoáveis de forma a acomodar o trabalhador com autismo e, claro, sem comprometer o trabalho dos outros trabalhadores (ver Ferramenta e Guia de Avaliação do Ambiente de Trabalho - Módulo 6).
- Os Gestores/Empregadores devem **manter uma comunicação consistente e dar feedback construtivo**.
- Os Gestores/Empregadores devem analisar as causas dos problemas durante a preparação das sessões de feedback. Os gestores/empregadores devem recolher o máximo de informação possível e elaborar uma visão completa do problema de forma a poderem dar um feedback preciso e significativo. Compreender a causa de um problema é o primeiro passo para encontrar uma solução.
- Os Gestores/Empregadores devem fornecer feedback construtivo, abordando questões ou preocupações específicas e clarificando expectativas, objetivos ou normas.
- **Os Gestores/Empregadores devem evitar tornar o problema pessoal, atribuindo-o à deficiência ou aos traços de personalidade do trabalhador.**
- Os Gestores/Empregadores devem evitar fazer perguntas “Sim” ou “Não” quando pedem explicações e esclarecimentos. Os trabalhadores têm o direito de explicar a sua situação e a lógica subjacente às suas ações.
- Os Gestores/Empregadores devem sempre perguntar se o trabalhador precisa de ajuda e o que podem fazer para lhe dar mais apoio.
- Os Gestores/Empregadores devem sempre discutir os níveis de motivação dos trabalhadores e tentar perceber porque razão não se sentem motivados para o trabalho.

Sugestões:

1. Pode fazer referência às Ferramentas ASES relevantes que se encontram no Módulo 6.
2. Pode imprimir exemplos e distribuí-los aos formandos.

Slide 25: Resumo do Módulo 4 e Slide 26: Agradecimentos

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

Resumo do Módulo 4

O Módulo 4 abordou:

- O conceito e os princípios do Emprego Apoiado
- Ferramentas/Recursos
- *Coaching e Mentoring*
- Avaliação de desempenho/Boas práticas

Co-funded by the European Union

Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Obrigado!

Co-funded by the European Union

Disclaimer: The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Notas do Formador: Faça um resumo do conteúdo do Módulo 4 e agradeça aos formandos pela sua participação na formação. Dedicar algum tempo para Perguntas e Respostas, bem como para discussão e feedback dos formandos.